L'emploi temporaire en période de ralentissement

Diane Galarneau

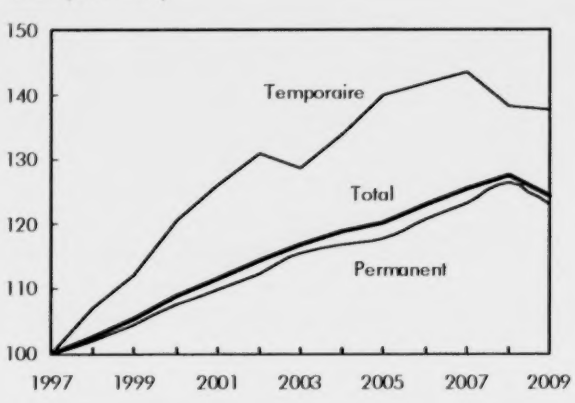
En 2009, on comptait 1,8 million de Canadiens occupant une forme ou une autre d'emploi temporaire, soit un travailleur rémunéré sur huit. Qu'il s'agisse de postes à contrat, saisonniers ou occasionnels, ce type d'emploi a connu une croissance rapide de 1997 à 2005 (graphique A). Cette montée a fait craindre une détérioration des conditions d'emploi d'un segment de la population, puisque les emplois temporaires offrent en moyenne des salaires moins élevés et moins d'avantages sociaux que les postes permanents. Ils sont en outre moins souvent syndiqués et davantage à temps partiel (Galarneau, 2005; Kapsalis et Tourigny, 2004; OCDE, 2002; Schellenberg et Clark, 1996; Krahn, 1995).

Selon Kapsalis et Tourigny (2004), ces emplois temporaires sont plus susceptibles d'être entrecoupés de périodes de chômage, souvent passées sans prestation d'assurance-emploi, en raison des courtes durées d'emploi et du faible nombre d'heures travaillées. Les détenteurs d'emplois temporaires peuvent donc connaître des périodes d'instabilité économique, et ce, parfois à long terme s'ils passent d'un emploi temporaire à un autre. Ce type d'emploi peut également compromettre l'accumulation de fonds de retraite en raison des salaires souvent plus faibles de ces employés et de leur couverture moins fréquente par des régimes de pension.

L'emploi temporaire peut, en revanche, convenir à certains travailleurs recherchant davantage de flexibilité pour mieux concilier leur travail et leur vie personnelle, comme les étudiants, les parents de jeunes enfants ou les travailleurs plus âgés. Fait intéressant, les employés temporaires sont généralement aussi satisfaits de leur emploi que les employés permanents (Enquête sociale générale, cycle 20, 2006[1]). Les emplois temporaires représentent parfois un moyen d'accéder au marché du travail pour des personnes sans expérience récente ou sans expérience en sol canadien. Ces emplois de courte durée permettent de conserver les compétences acquises et même d'en acquérir de nouvelles. Ils constituent aussi parfois un tremplin pour de « meilleurs » emplois, puisqu'ils peuvent faciliter l'accès à des postes permanents (OCDE, 2002; Kapsalis et Tourigny, 2004).

Du côté des employeurs, le recours au travail temporaire favorise un ajustement plus rapide aux variations de la demande, ce qui accroît la flexibilité des entreprises; cela leur permet de réduire leurs coûts en salaires et en frais d'embauche, puisque les employés les plus

Graphique A L'emploi temporaire a crû plus rapidement que l'emploi permanent



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2009.

Diane Galarneau est au service de la Division de la statistique du travail. On peut la joindre au 613-951-4626, ou à perspective@statcan.gc.ca.

productifs pourront être sélectionnés ultérieurement pour des emplois permanents (Kalleberg, 2000). Le recours à l'emploi temporaire peut donc améliorer la compétitivité des entreprises.

La montée du travail temporaire a ralenti à partir de 2006, ce type d'emploi ayant enregistré une diminution avant même le repli de l'emploi total. Le présent article suivra les tendances de l'emploi temporaire de 1997 à 2009, en s'attardant au dernier ralentissement économique. On examinera les différents types d'emplois temporaires, leurs industries dominantes et comment celles-ci ont traversé le dernier ralentissement de l'emploi. On tracera également un bref profil des détenteurs d'emplois temporaires et de certaines caractéristiques de leur poste. Finalement, on examinera l'écart salarial entre les postes temporaires et permanents ainsi que l'évolution de celui-ci durant le récent repli de l'emploi.

Un repli après une forte croissance

De 1997 à 2005, la croissance annuelle de l'emploi temporaire a été généralement plus rapide que celle de l'emploi permanent. La part de l'emploi temporaire dans l'ensemble des postes rémunérés a donc légèrement augmenté étant passée de 11,3 % à 13,2 % (tableau 1). Exception faite de l'année 2003, la contribution du travail temporaire à la croissance de l'emploi rémunéré a oscillé entre 19 % et 46 % et dépassait largement son poids relatif.

Un certain nombre de facteurs peuvent être liés à la montée du travail temporaire. Par exemple, la mondialisation, l'accroissement du commerce international et la concurrence accrue qui s'en est suivie ont pu inciter certaines entreprises à recourir à ce type d'emplois afin de demeurer compétitives (Kalleberg, 2000; Morissette et Johnson, 2005; Morissette et Picot, 2005). Par ailleurs, les changements technologiques ont donné accès à de l'information précise et rapide sur les besoins et excédents en intrants et en main-d'œuvre, ce qui a pu faciliter le recours au travail temporaire (Kalleberg, 2000). Les lois du travail visant à protéger les travailleurs ont aussi pu encourager le recours aux employés temporaires chez les entreprises cherchant à éviter les coûts associés aux postes permanents (Lee, 1996; Cappelli *et al*, 1997). Enfin, des changements dans la composition de la main-d'œuvre comme la participation accrue des femmes avec enfants sur le marché du travail, le vieillissement des travailleurs (Pfeffer et Baron, 1988) et plus récemment la croissance du nombre d'immigrants ont pu modifier les préférences des travailleurs et favoriser la montée de l'emploi temporaire.

À partir de 2006, la situation a changé et la croissance de l'emploi temporaire a ralenti tout comme sa contribution à la croissance de l'emploi total. Ce ralentissement, avant même celui de l'emploi permanent, a coïncidé avec un certain dynamisme du marché du travail. On sait que parmi l'ensemble des personnes détenant des postes atypiques (temporaires, à temps partiel, autonomes), les employés temporaires à temps plein sont ceux qui ont le plus de chances d'accéder éventuellement à un poste permanent (Kapsalis et Tourigny, 2004). Cette transition pourrait être encore plus forte en temps de croissance au niveau de l'emploi et

Tableau 1 Indicateurs de croissance de l'emploi temporaire et permanent

				Variation annuelle	
	Emploi permanent	Emploi temporaire	Part du travail temporaire sur l'emploi rémunéré	Emploi permanent	Emploi temporaire
	en milliers		%	%	
1997	10 073	1 284	11,3	...	...
1998	10 266	1 375	11,8	1,9	7,0
1999	10 535	1 439	12,0	2,6	4,7
2000	10 843	1 548	12,5	2,9	7,6
2001	11 050	1 620	12,8	1,9	4,7
2002	11 315	1 681	12,9	2,4	3,8
2003	11 619	1 651	12,4	2,7	-1,8
2004	11 772	1 721	12,8	1,3	4,2
2005	11 861	1 798	13,2	0,7	4,4
2006	12 163	1 823	13,0	2,6	1,4
2007	12 409	1 843	12,9	2,0	1,1
2008	12 721	1 775	12,2	2,5	-3,7
2009	12 381	1 766	12,5	-2,7	-0,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2009.

Source des données et définitions

Le présent article est basé sur l'Enquête sur la population active (EPA), réalisée mensuellement auprès d'environ 54 000 ménages. L'EPA fournit des renseignements sur les grandes tendances du marché du travail selon l'industrie et la profession, les heures travaillées, le taux d'activité et le taux de chômage. En outre, depuis janvier 1997, l'EPA recueille des renseignements permettant de diviser les emplois rémunérés en deux catégories : « emplois permanents » et « emplois temporaires ». Cette classification dépend des intentions de l'employeur et des caractéristiques de l'emploi. Si un emploi qui était considéré comme permanent doit prendre fin en raison d'une réduction du personnel ou de la fermeture de l'entreprise, l'emploi est toujours considéré comme permanent. Comme seuls les employés peuvent avoir un emploi temporaire, cette étude exclut les travailleurs autonomes. L'EPA comporte des renseignements sur les caractéristiques des détenteurs d'emplois temporaires de même que sur leurs emplois, comme la syndicalisation, les heures travaillées, la profession et l'industrie. Cependant, les avantages non salariaux ne sont pas disponibles.

Un **emploi permanent** est celui qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire et aussi longtemps que la conjoncture économique le permettra. En d'autres mots, l'employeur n'a pas embauché l'employé en précisant que l'emploi prendrait fin à une date précise, dans un avenir rapproché. Les emplois permanents sont parfois qualifiés d'emplois pour une période indéterminée, car il n'y a aucune date prédéterminée de cessation d'emploi.

Un **emploi temporaire** est celui dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet précis aura été complété. L'employeur embauche l'employé en précisant que l'emploi prendra fin à la date spécifiée, dans un avenir rapproché. Les emplois temporaires sont parfois qualifiés de postes de durée déterminée, car ils ne durent que pendant une période, une durée ou un projet précis. Dans l'EPA, il existe 4 types d'emplois temporaires : 1) saisonniers, 2) à contrat, 3) occasionnels, 4) autres, lorsqu'aucune de ces catégories ne convient.

Un emploi est **saisonnier** si l'employé travaille dans une industrie où les niveaux d'emploi augmentent et diminuent au gré des saisons (p. ex. les industries de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation forestière et du tourisme).

Un emploi est dit **à contrat** s'il est d'une durée déterminée mais non saisonnier et si l'employeur a clairement fait savoir, avant que l'employé n'accepte l'emploi, que celui-ci prendra fin à une date précise ou à la fin d'un travail ou d'un projet particulier. Dans l'EPA, ces emplois sont aussi appelés temporaires mais dans le présent article, on les identifie comme des emplois à contrat afin de les distinguer des autres emplois temporaires.

Un emploi est dit **occasionnel** si les heures de travail de l'employé varient sensiblement d'une semaine à l'autre, si l'horaire de travail de l'employé fluctue en fonction des besoins de l'employeur et non selon un calendrier préétabli ou si l'employé n'est habituellement pas payé pour les heures non travaillées et que l'employeur n'a donné aucune indication concernant le travail sur une base régulière et pendant une longue durée. Dans le présent article, les emplois occasionnels et les autres types d'emplois temporaires ont été combinés en raison de leur nombre relativement petit.

Dans le passé, l'EPA distinguait également les emplois temporaires obtenus par le biais d'agence de placement. Cette catégorie d'emplois temporaires était cependant souvent confondue avec les emplois à contrat. À partir de janvier 2007, cette catégorie d'emploi temporaire a été retirée de l'EPA. Après cette date, ces emplois ont été ajoutés à la catégorie « à terme ou à contrat ».

L'**écart du salaire horaire** est calculé en soustrayant le salaire horaire moyen des employés temporaires de celui des employés permanents; le résultat est ensuite divisé par le salaire horaire moyen des employés permanents et multiplié par 100 pour obtenir une valeur en pourcentage.

Les **écarts salariaux ajustés** sont présentés au tableau 7 et viennent d'un modèle de régression linéaire estimant le log du salaire horaire. Comme les salaires des hommes et des femmes sont différents, on a estimé des modèles séparés pour chacun des sexes. Ces modèles sont estimés en trois étapes pour tenir compte 1) des caractéristiques démographiques (âge, niveau de scolarité, province, taille de la région de résidence, situation familiale et statut d'étudiant), 2) des caractéristiques de l'emploi telles que la syndicalisation, le régime de travail (temps plein / temps partiel) et la taille de l'entreprise et 3) de l'industrie et de la profession. Comme une partie de l'écart pourrait également être attribuable à la faible ancienneté des employés temporaires, cette variable a été ajoutée au modèle. L'ajout de la variable « durée d'emploi » et « durée d'emploi au carré » diminue l'écart salarial ajusté de quelques points de pourcentage additionnels : de 1 à 2 points pour les hommes et de 3 à 5 points pour les femmes.

Les modèles ont été estimés pour les années 1997, 2005 et 2009.

de faible taux de chômage. Ceci pourrait expliquer en partie le ralentissement de la croissance de l'emploi temporaire et l'accélération de la croissance de l'emploi permanent en 2006 et 2007.

Entre 2007 et 2009, l'emploi temporaire a diminué de plus de 4 %, entrainant une baisse de sa part de l'emploi rémunéré qui est passée à 12,2 % en 2008. La légère remontée à 12,5 % en 2009 est survenue en raison d'une diminution plus forte de l'emploi permanent.

L'emploi à contrat a mené la croissance jusqu'en 2005

L'EPA répartit les emplois temporaires en trois types : les emplois à terme ou à contrat, les emplois saisonniers et les emplois occasionnels (voir Source des données et définitions).

Le personnel à terme ou à contrat est habituellement engagé pour de courtes périodes et ne retourne pas chez le même employeur sur une base saisonnière. Au moment de leur embauche, ces travailleurs connaissent la date de fin de leur contrat. Plus du quart d'entre eux sont des professionnels (comparativement à 15 % parmi les employés permanents). Les entreprises peuvent avoir recours à ce type de travailleurs pour répondre à des augmentations subites de la demande, pour avoir accès à des compétences qui ne se trouvent pas au sein de l'entreprise (par exemple, des services de professionnels comme des ingénieurs conseil ou des services de surveillance, de nettoyage et de préparation d'aliments) ou pour éviter d'embaucher des employés sur une base permanente et de débourser les coûts qui y sont associés (Holmes, 1986; Abraham et Taylor, 1996). Les employés à contrat travaillent le plus souvent dans les professions de l'enseignement, dans celles de commis et de réceptionnistes ou encore dans les professions de la santé.

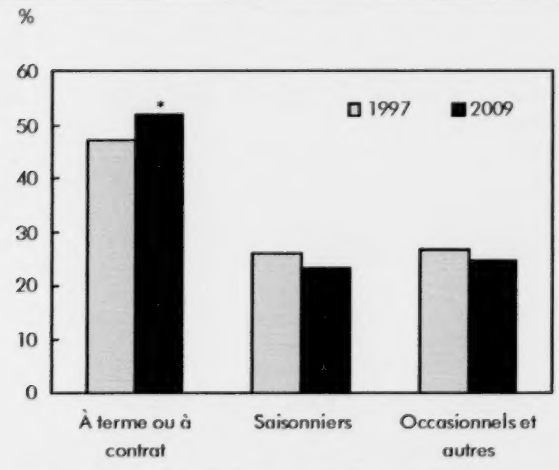
Les postes à contrat représentent la majorité des emplois temporaires (graphique B) et leur part s'est même accrue entre 1997 et 2009, étant passée de 47 % à 52 %[2]. Pendant les années de forte croissance de l'emploi temporaire, soit de 1997 à 2005, ce sont les postes à contrat qui ont mené la croissance, en augmentant en moyenne de plus de 5 % annuellement (tableau 2).

Les employés saisonniers représentaient près du quart de l'ensemble des travailleurs temporaires en 2009, en légère baisse par rapport à 1997. Une proportion élevée d'entre eux a des professions liées aux industries saisonnières de la pêche, de l'agriculture ou de la construction[3]. On retrouve également ces employés parmi les industries du commerce de détail (occupant des postes de vendeurs et caissiers) et du tourisme (occupant des postes de guides touristiques, serveurs, cuisiniers, préposés dans les parcs d'attractions et les camps de vacances).

Certaines régions ont une part plus importante d'emplois saisonniers en raison du nombre plus élevé d'emploi dans les secteurs de la pêche, des forêts et de l'agriculture. Ces régions doivent composer avec des variations importantes du revenu d'emploi des travailleurs durant l'année, le maintien de leurs compétences pendant les périodes répétées de chômage et une certaine dépendance envers les transferts gouvernementaux. Ces régions ont été affectées par le déclin des industries saisonnières traditionnelles au cours des dernières décennies et sont souvent confrontées à une offre limitée d'emplois dans les autres secteurs (Sharpe et Smith, 2005).

Les employés qui travaillent seulement lorsque l'employeur a besoin d'eux constituent les employés occasionnels. On les appelle parfois « employés supplémentaires », « travailleurs d'appoint » ou « travailleurs de secours » (Statistique Canada, 2005). Les entreprises ont recours à ce type de main-d'œuvre pour remplacer des employés absents, pour répondre aux variations saisonnières (magasinage des fêtes) ou subites de la demande. Plusieurs de ces employés sont des enseignants suppléants ou occasionnels, des infirmières ou des membres du personnel hospitalier, des employés d'entreprises offrant des services de traiteur, des employés d'entretien domestique et des réceptionnistes.

Graphique B Les emplois à contrat constituent la plus importante catégorie de postes temporaires



* L'accroissement de la proportion des emplois à contrat est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 et 2009.

Tableau 2 Tendances de l'emploi selon le type

	Permanent	Temporaire	À terme ou à contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre
			en milliers		
1997	10 073	1 284	588	323	373
2005	11 861	1 798	874	427	497
2006	12 163	1 823	896	431	496
2007	12 409	1 843	935	417	491
2008	12 721	1 775	899	416	459
2009	12 381	1 766	908	413	445
Taux de croissance annuelle			%		
1997 à 2005	2,1	4,3	5,1	3,6	3,8
2005 à 2009	1,1	-0,4	1,0	-0,8	-2,7
2005 et 2006	2,6	1,4	2,5	0,9	-0,1
2006 et 2007	2,0	1,1	4,4	-3,2	-1,0
2007 et 2008	2,5	-3,7	-3,9	-0,2	-6,5
2008 et 2009	-2,7	-0,5	1,0	-0,7	-3,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2009.

manents et à -0,4 % pour les emplois temporaires. Durant ces années, seuls les emplois à contrat ont conservé un bilan positif, s'étant accrus de près de 4 % de 2005 à 2009. Les emplois saisonniers ont connu trois années de déclin sur quatre et une perte nette de plus de 3 %, soit l'équivalent de 14 000 postes entre 2005 et 2009, alors que l'emploi occasionnel a affiché quatre années de déclin et une perte totale de plus de 10 %, soit 51 000 postes.

Les variations de l'emploi temporaire modulées par celles de ses industries dominantes

De 2005 à 2009, certains secteurs industriels ont enregistré des variations parfois importantes de l'em-

Les autres types d'employés temporaires[4] comprennent ceux qui ne correspondent à aucune de ces catégories, mais qui n'ont pas d'emploi rémunéré permanent. La catégorie « autre » est marginale, représentant moins de 1 % du total des employés temporaires et a été combinée à celle des employés occasionnels dans le présent article.

De 1997 à 2005, les taux de croissance annuels des emplois saisonniers et occasionnels étaient en moyenne plus modestes que ceux des postes à contrat, mais cependant plus élevés que ceux des emplois permanents.

La croissance ralentit de 2005 à 2009

Durant la période de 2005 à 2009, le taux de croissance annuel moyen de tous les types d'emplois a diminué à 1,1 % pour les emplois per-

Les agences de placement temporaire

Les agences de placement temporaire agissent à titre d'intermédiaires entre les travailleurs et les employeurs. Elles recrutent, embauchent et forment les employés dont elles louent les services à d'autres entreprises sur une base temporaire. Elles sont des employeurs officiels, puisqu'elles versent les salaires à leurs employés et réclament les déductions habituelles sur le revenu aux agences et ministères gouvernementaux concernés (Hamdani, 1997). Ce type d'entreprises a connu une croissance importante depuis 1993, année ayant marqué le début de la collecte d'information sur ce sujet par Statistique Canada. Selon l'Enquête sur les industries de services, ces entreprises généraient des revenus d'exploitation de 9,2 milliards de dollars en 2008, en hausse par rapport à ceux de 1993 qui étaient de 1,0 milliard de dollars. Elles fournissent du personnel dans des domaines tels que les services administratifs et de bureau, des services professionnels et d'informatique, la santé et le travail non spécialisé (Statistique Canada, 2010).

Ce type d'agence est également en croissance aux É.-U. et en Europe (Kalleberg, 2000). Des éléments de demande (besoins des entreprises pour répondre à leurs impératifs de production) et d'offre (changements dans la composition de la main-d'œuvre) expliqueraient la croissance de leur nombre.

Avant janvier 2007, les employés embauchés par le biais d'agences de placement formaient également une catégorie distincte d'emplois temporaires dans l'EPA. Cependant, cette catégorie était souvent confondue avec les emplois à contrat et a donc été retirée de l'enquête. Bien que le nombre d'employés embauchés par le biais d'agence soit probablement également en croissance au Canada, il n'y a pas d'information fiable sur leur nombre à ce jour. Dans le présent article, ce type d'emploi a été combiné à la catégorie « autres ».

ploi. Par exemple, cette période a coïncidé avec le repli du secteur de la fabrication, repli qui a touché tous les types d'emplois. Par ailleurs, le recul global de l'emploi en 2008 a touché principalement le secteur des biens, dont le secteur de la fabrication, des mines, des forêts, de la construction et du commerce. Le secteur public s'en sortait quant à lui relativement bien (Usalcas, 2010). Ces variations se sont également répercutées sur l'emploi temporaire.

L'emploi à contrat s'est accru entre 2005 et 2009, et ce, en dépit du repli de l'emploi en général. En comparaison avec les emplois permanents ainsi qu'avec les autres types d'emploi temporaires, les postes à contrat sont beaucoup plus concentrés dans les industries du secteur public comme celles des services d'enseignement, des services de la santé, des services sociaux de même que de l'administration publique (tableau 3). Ces secteurs ont été relativement peu touchés par le repli de l'emploi de la fin de l'année 2008. En raison du déclin dans les autres secteurs et d'un maintien des emplois dans ses industries dominantes, le travail à contrat a consolidé ses assises, puisque sa part de l'emploi au sein de ses secteurs les plus importants s'est accrue de 41 % à 43 %[5] durant cette période.

En 2005, l'emploi saisonnier était concentré dans cinq secteurs industriels : la construction (17 %), les industries primaires[6] (14 %), l'information et la culture[7] (13 %), l'industrie de la fabrication[8] (11 %), et l'hébergement et la restauration (9 %). De 2005 à 2009, l'emploi saisonnier a connu un déclin de plus de 3 %, principalement en raison d'une baisse dans le secteur primaire de 23 % ayant touché les industries de la pêche et des forêts, mais aussi à cause du déclin général du secteur de la fabrication et de celui de l'hébergement et de la restauration. Le déclin dans les industries

Tableau 3 Emploi selon le type de secteur industriel

	Emploi					
	Total de l'emploi rémunéré	Permanent	Temporaire	À contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre
	en milliers					
Ensemble	**15 913**	**12 381**	**1 766**	**908**	**413**	**445**
	%					
Secteur public	25	23	31	40	15	29
Secteur privé	75	77	69	60	85	71
Industries primaires	3	3	4	2	12	2
Services publics	1	1	1	1	1	F
Construction	6	5	8	6	19	3
Fabrication	12	13	6	6	7	4
Commerce	17	17	12	9	9	22
Transport et entreposage	5	5	3	2	6	3
Information, culture et loisirs	5	4	7	5	15	5
Finance, assurances, immobilier et location	6	7	3	4	1	3
Services professionnels, scientifiques et techniques	6	6	4	5	2	2
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien	3	3	5	5	7	4
Services d'enseignement	8	7	15	22	5	11
Soins de santé et assistance sociale	12	12	11	12	2	20
Hébergement et restauration	7	7	9	5	9	15
Autres services	4	4	3	4	2	3
Administrations publiques	7	7	7	10	5	3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

primaires et dans celle de l'hébergement et de la restauration n'a touché que l'emploi saisonnier, ces secteurs ayant maintenu leur part de l'emploi rémunéré durant cette période.

Le secteur de la construction et celui de l'information et de la culture ont pour leur part enregistré des gains de l'emploi saisonnier de 8 % et de 10 % respectivement (et des gains également dans l'emploi permanent, raffermissant ainsi leur part). Le déclin de 2008 dans le secteur de la construction a donc été plus que compensé par les gains sur l'ensemble de la période. Ces gains, combinés aux déclins des industries primaires et de la fabrication, ont permis à ces deux secteurs d'accroître leur part de l'emploi saisonnier à 19 % et à 15 % respectivement[9]. Le secteur de la construction est ainsi demeuré l'industrie dominante de l'emploi saisonnier et le secteur primaire a cédé sa deuxième place à l'industrie de l'information et de la culture.

Les employés occupant un poste occasionnel se retrouvent principalement dans les industries du commerce de détail et de gros, celles des services d'éducation ou des soins de santé, et dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Ce type d'emploi a diminué de plus de 10 % depuis 2005 et les pertes ont touché la plupart des secteurs.

Allongement des périodes d'emploi

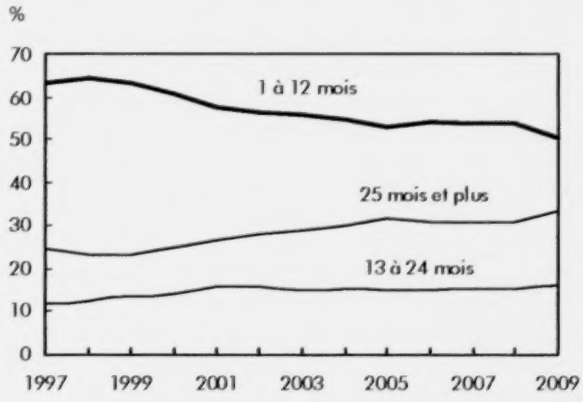
L'EPA ne permet pas de mesurer la durée complète des emplois, cette information requiert une enquête longitudinale pour établir une mesure fiable. L'EPA nous renseigne cependant sur la durée des emplois « en cours » au moment de l'enquête. Pour les emplois temporaires, cette durée est courte par définition en comparaison avec les emplois permanents. Cependant, elle s'est légèrement allongée depuis que l'EPA recueille des informations sur ce type d'emploi. En 1997, près des deux tiers des employés temporaires occupaient leur poste depuis moins d'un an au moment de l'enquête, alors qu'en 2009, c'était le cas de seulement la moitié des employés temporaires (graphique C). L'allongement des périodes d'emploi « en cours » a été graduel jusqu'en 2005, soit l'année où la proportion de l'emploi temporaire atteignait un sommet. Après une pause de 2005 à 2008, cette tendance a repris en 2009. Ce renversement a touché tous les types d'emplois temporaires. Ce sont les postes occupés pendant des périodes très courtes (d'un à trois mois et de quatre à six mois) qui ont diminué au profit des postes occupés pendant plus de deux ans.

Puisqu'il s'agit de durées incomplètes, cet allongement des durées d'emploi est probablement sous-estimé. Il était généralisé, ayant été observé pour les hommes et les femmes, tous les groupes d'âge et les niveaux de scolarité.

L'évolution de la répartition des durées d'emploi « en cours » est généralement difficile à interpréter (Heisz, 2002). Elle dépend des durées d'emploi des personnes en poste et des flux d'entrée (nouveaux employés). La part des longues périodes d'emploi aura tendance à diminuer en période de croissance, puisque davantage de travailleurs se joignent alors au marché du travail; les postes nouvellement comblés augmentent l'importance relative des courtes périodes d'emploi. Inversement, en période de ralentissement, puisque les derniers arrivés sont souvent les premiers à perdre leur emploi, la part des longues périodes d'emploi aura tendance à augmenter.

L'accroissement de la part des durées de 25 mois et plus s'est produit durant une période de croissance du nombre d'emplois temporaires (de 1997 à 2005) et pourrait s'expliquer par un allongement des contrats temporaires ou un changement dans les pratiques d'embauche. La stabilité relative de 2005 à 2008 et la

Graphique C Allongement des périodes d'emploi en cours[1]



1. La diminution de la proportion des durées d'emploi de 1 à 12 mois est statistiquement significative au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2009.

faible reprise de la tendance en 2009 pourraient provenir d'une diminution des embauches, ce qui aurait accru le poids relatif des durées moyennes de 25 mois et plus.

Les emplois temporaires sont traditionnellement détenus par des personnes plus jeunes

En général, les emplois temporaires sont plus souvent détenus par des femmes, des personnes plus jeunes et par des travailleurs relativement peu scolarisés (tableau 4[10]). Puisque les travailleurs temporaires sont relativement jeunes, ils sont également moins souvent en couples. Si ces caractéristiques valent pour l'ensemble des travailleurs temporaires, on note certaines différences selon le type d'emploi temporaire. Par exemple, les travailleurs saisonniers sont plus souvent des hommes et les travailleurs à contrat sont essentiellement plus scolarisés que leurs homologues détenant un emploi permanent. Une proportion importante des employés saisonniers (42 %) et occasionnels (47 %) avait moins de 25 ans et un nombre élevé d'emplois de ce type sont détenus par des étudiants.

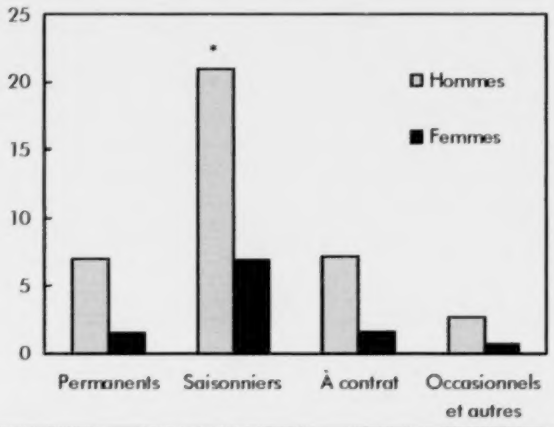
Les employés temporaires se retrouvaient plus souvent à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement (RMR) en raison des emplois saisonniers, alors que les grandes RMR avaient souvent une part légèrement plus importante d'emplois à contrat.

Durant la période d'observation, la répartition des employés temporaires selon diverses caractéristiques démographiques est demeurée relativement stable.

Un nombre d'heures moindre

En comparaison avec les emplois permanents, les emplois temporaires sont plus souvent à temps partiel, se trouvent surtout dans les entreprises de moins de 20 employés et sont légèrement moins syndiqués (tableau 5[11]). Il y a toutefois des différences selon le type d'emploi temporaire. Par exemple, les emplois à contrat sont syndiqués aussi fréquemment que les emplois permanents et se retrouvent dans des entreprises de tailles comparables. En revanche, les emplois saisonniers et occasionnels sont beaucoup plus concentrés dans les entreprises de petite taille (de moins de 20 employés). Les emplois saisonniers sont plus rarement syndiqués (19 % contre 32 % des emplois permanents), alors que les travailleurs occasionnels sont presque aussi souvent syndiqués que les employés permanents en raison de leur forte représentation dans le secteur public (services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale).

Graphique D Les travailleurs saisonniers masculins sont relativement nombreux à travailler de longues heures



* La différence entre les hommes occupant des emplois saisonniers et permanents est statistiquement significative au seuil de 5 %
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

Les emplois temporaires, tous types confondus, ont moins tendance à être à temps plein que les emplois permanents. Chez les hommes, 91 % des employés permanents étaient à temps plein, comparativement à 69 % chez les employés temporaires. Pour les femmes, les proportions correspondantes se situaient à 78 % et à 52 % respectivement.

Cette tendance varie évidemment selon le type d'emploi temporaire, les emplois occasionnels étant les plus susceptibles d'être à temps partiel, suivis par les emplois à contrat. Parmi les hommes ayant un emploi saisonnier, 80 % occupaient un poste à temps plein, soit la proportion la plus élevée de travailleurs temporaires. En outre, les travailleurs saisonniers sont plus nombreux que les employés permanents à avoir de longues heures de travail : 21 % travaillaient en moyenne 50 heures et plus par semaine, comparativement à 7 % des travailleurs permanents (graphique D).

Tableau 4 Caractéristiques démographiques des travailleurs temporaires et permanents

	Travailleur				
	Permanent	Temporaire	À contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre
			en milliers		
Ensemble	**12 381**	**1 766**	**908**	**413**	**445**
			%		
Hommes	49,9	48,2	45,7	64,0	38,6
Femmes	50,1	51,8	54,3	36,0	61,4
Âge					
15 à 19 ans	4,8	16,7	9,9	21,3	26,4
20 à 24 ans	8,9	20,2	19,5	21,4	20,6
25 à 34 ans	23,1	21,8	28,2	14,7	15,1
35 à 44 ans	23,6	15,3	18,4	13,0	11,3
45 à 54 ans	25,4	13,8	13,6	16,1	12,2
55 à 64 ans	12,8	9,4	8,5	10,2	10,4
65 ans et plus	1,5	2,8	1,9	3,2	4,1
Scolarité					
Moins d'un diplôme d'études secondaires	10,7	16,6	9,1	26,5	22,7
Diplôme d'études secondaires	20,4	18,3	15,0	24,5	19,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	44,5	41,5	41,0	41,6	42,4
Diplôme universitaire	24,4	23,7	34,9	7,5	15,7
Type de famille					
En couples	63,5	44,6	48,8	41,7	38,7
Séparés ou divorcés	8,8	6,0	5,9	5,9	6,3
Célibataires	27,7	49,4	45,3	52,4	55,0
Province					
Terre-Neuve-et-Labrador	1,2	2,7	2,4	4,0	2,2
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,8	0,5	1,5	0,6
Nouvelle-Écosse	2,6	3,7	2,8	5,1	4,1
Nouveau-Brunswick	2,2	3,1	2,4	4,6	3,2
Québec	23,1	23,9	26,7	22,7	19,4
Ontario	39,1	37,5	39,1	36,0	35,8
Manitoba	3,7	3,5	3,0	3,7	4,3
Alberta	3,0	2,9	2,3	3,2	4,1
Saskatchewan	11,9	9,4	9,1	9,0	10,4
Colombie-Britannique	12,9	12,4	11,7	10,3	16,0
Régions métropolitaines de recensement (RMR)					
Montréal	11,4	10,6	13,7	7,1	7,6
Ottawa	3,0	3,3	4,2	1,8	2,7
Toronto	17,2	15,9	17,5	12,7	15,8
Calgary	4,3	2,9	3,0	2,5	3,0
Vancouver	7,1	6,7	7,1	4,1	8,2
Autres RMR	36,0	36,1	36,6	33,5	37,3
Régions hors RMR	21,0	24,5	17,8	38,2	25,6
Immigrants récents[1]	3,4	4,3	2,0	5,8	4,1

1. Arrivés au Canada après 2000.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

Tableau 5 Caractéristiques des emplois des travailleurs temporaires et permanents

	Travailleur				
	Permanent	Temporaire	À contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre
			en milliers		
Ensemble	**12 381**	**1 766**	**908**	**413**	**445**
			%		
Régime de travail à temps plein					
Hommes	91	69	75	80	36
Femmes	78	52	62	61	27
Syndicalisation					
Oui	32	29	34	19	30
Non	68	71	66	81	70
Taille de l'entreprise					
Moins de 20 employés	32	40	34	51	43
20 à 99 employés	34	32	31	33	33
100 à 500 employés	21	16	19	12	13
Plus de 500 employés	13	12	16	4	12
Profession					
Gestion	8	2	3	1	1
Affaires, finance et administration	20	14	19	6	12
Sciences naturelles et appliquées	8	5	7	3	2
Santé	7	6	5	0	11
Sciences sociales, enseignement, administration publique	9	16	24	3	10
Arts, culture, sports et loisirs	2	5	5	7	3
Ventes et services	25	28	20	26	47
Métiers, transport et machinerie	14	16	12	31	9
Professions propres au secteur primaire	1	5	1	17	2
Transformation, fabrication et utilité publique	6	4	4	5	3
			heures		
Heures habituelles de travail – moyenne					
Hommes	38	33	34	37	23
Femmes	34	27	30	30	20

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

Chez les femmes, le travail à temps partiel est aussi fréquent pour les travailleuses saisonnières que pour les travailleuses à contrat.

Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine chez les hommes et les femmes ayant un emploi temporaire se situait à 33 heures et à 27 heures respectivement, contre 38 heures et 34 heures chez les employés permanents. L'écart était plus important pour les employés occasionnels et variait selon l'âge — les plus jeunes affichant les écarts les plus élevés. Entre 2005 et 2009, soit depuis le sommet de l'emploi

Tableau 6 Taux de salaire horaire moyen et écart entre les emplois permanents et temporaires

	Emplois			
	Permanents	À contrat	Saisonniers	Occasionnels et autres
			$	
1997	20,21	17,76	13,43	13,71
2005	19,73	17,06	13,09	12,68
2009	22,71	19,61	14,98	15,31
Écart			%	
1997	...	-12	-34	-32
2005	...	-14	-34	-36
2009	...	-14	-34	-33

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997, 2005 et 2009.

temporaire, les heures habituelles moyennes ont diminué d'un peu plus de 1 %[12]. La baisse touchait les travailleurs permanents et temporaires. Sur une base annuelle, une telle diminution représente plus de 25 heures pour les employés permanents et environ 18 heures pour les employés temporaires.

Un écart salarial qui se maintient

Que l'on soit au sommet de la part de l'emploi saisonnier (2005) ou près d'un creux (2009), l'écart salarial entre employés permanents et temporaires se maintient (tableau 6). Depuis le début de la collecte de renseignements sur l'emploi temporaire, l'écart de salaire horaire par rapport aux employés permanents s'est établi à 34 % pour les employés saisonniers, entre 12 % et 14 % pour les employés à contrat et entre 32 % et 36 % pour les employés occasionnels.

Ces écarts peuvent découler de différences au niveau des caractéristiques démographiques des travailleurs permanents et temporaires, comme le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le fait d'être aux études, le statut d'immigrant et la province de résidence. En tenant compte de ces différences[13] (tableau 7), l'écart s'atténue pour tous les types d'emplois temporaires et se situe entre 5 % et 21 %. Les employés à contrat (hommes et femmes) affichaient les écarts les plus faibles. Chez les hommes, on a observé les écarts les plus marqués parmi les travailleurs occasionnels et chez les femmes, parmi les travailleuses saisonnières.

Une partie de l'écart salarial peut également découler du fait que les employés temporaires sont moins souvent syndiqués, plus souvent à temps partiel et se retrouvent en plus grand nombre au sein d'entreprises de petite taille. En tenant compte de ces caractéristiques, l'écart diminue de quelques points seulement pour les travailleurs saisonniers et à contrat et davantage pour les employés occasionnels. Le fait de prendre en compte l'industrie et la profession ne semble pas ajouter à l'explication de l'écart salarial. On a observé des résultats semblables pour l'année 1997.

En général, l'écart salarial augmente sur une base hebdomadaire, puisque les employés temporaires travaillent un nombre d'heures moindre (tableau 8). Cet écart est le plus élevé pour les travailleurs occasionnels qui affichent le nombre d'heures le plus faible. L'écart varie considérablement selon le sexe et l'âge, étant plus faible pour les femmes et les personnes plus jeunes. Chez les moins de 20 ans, les travailleurs à contrat ou ceux saisonniers ont généralement un salaire hebdomadaire plus élevé que les employés permanents. Chez les travailleurs de 20 ans et plus, les employés temporaires gagnent moins que les employés permanents et l'écart tend à se creuser légèrement avec l'âge (sauf pour certains groupes d'âge avancé). Notons que 47 % des travailleurs avaient moins de 25 ans et que le quart d'entre eux étaient aux études à temps plein.

Un peu plus de la moitié des travailleurs temporaires n'avaient pas de conjoint. Ces travailleurs ne pouvaient donc pas compter sur un revenu additionnel pour

Tableau 7 Écart salarial[1] entre employés permanents et temporaires

	Hommes	Femmes
	$	
Salaire horaire moyen		
Employés permanents	20,84	17,40
Écart salarial par rapport aux employés permanents		
Sans ajustement	%	
À contrat	-18	-8
Saisonniers	-32	-35
Occasionnels et autres	-40	-25
Avec ajustement pour différences démographiques[2]		
À contrat	-10	-5
Saisonniers	-14	-17
Occasionnels et autres	-21	-10
Avec ajustement pour différences démographiques et du marché du travail[3]		
À contrat	-8	-5
Saisonniers	-11	-14
Occasionnels et autres	-12	-6
Avec ajustement pour différences démographiques et du marché du travail[4]		
À contrat	-9	-8
Saisonniers	-11	-16
Occasionnels et autres	-12	-8

1. Voir *Source des données et définitions* pour comprendre comment l'écart ajusté a été dérivé.
2. Différences salariales ajustées pour l'âge, la scolarité, le statut d'étudiant, le type de famille, le statut d'immigrant récent, la province et selon qu'il s'agit d'une RMR ou non.
3. Différences salariales ajustées pour (2) et certaines caractéristiques de l'emploi (temps partiel, syndicalisation et taille de l'entreprise).
4. La variable « durée d'emploi » a également été testée même si par définition, les employés temporaires ont de courtes durées d'emploi. Cependant, une partie de l'écart pourrait également être attribuable à la faible ancienneté des employés temporaires. L'ajout de la variable « durée d'emploi » et « durée d'emploi au carré » diminue l'écart salarial ajusté de quelques points de pourcentage additionnels : de 1 à 2 points pour les hommes et de 3 à 5 points pour les femmes selon le type d'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

Tableau 8 Salaire hebdomadaire moyen selon le type d'emploi, le sexe et l'âge et écart par rapport aux employés permanents

	Hommes				Femmes			
	Permanent	À contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre	Permanent	À contrat	Saisonnier	Occasionnel et autre
				$				
Ensemble	**966**	**711**	**626**	**363**	**719**	**576**	**385**	**335**
15 à 17 ans	168	190	209	127	142	152	210	125
18 à 19 ans	316	345	381	215	225	228	301	176
20 à 22 ans	520	442	517	278	376	370	352	258
23 à 24 ans	638	529	550	324	492	497	406	353
25 à 34 ans	923	735	763	480	744	659	477	433
35 à 44 ans	1 087	892	777	549	813	698	450	436
45 à 54 ans	1 134	970	801	657	811	682	482	476
55 à 64 ans	1 056	936	730	559	745	597	448	399
65 ans et plus	738	694	536	357	518	601	324	262
				Écart (%)				
Ensemble	**...**	**-26**	**-35**	**-62**	**...**	**-20**	**-46**	**-53**
15 à 17 ans	...	13	24	-24	...	7	47	-12
18 à 19 ans	...	9	20	-32	...	1	34	-22
20 à 22 ans	...	-15	-1	-47	...	-1	-6	-31
23 à 24 ans	...	-17	-14	-49	...	1	-18	-28
25 à 34 ans	...	-20	-17	-48	...	-11	-36	-42
35 à 44 ans	...	-18	-28	-49	...	-14	-45	-46
45 à 54 ans	...	-14	-29	-42	...	-16	-41	-41
55 à 64 ans	...	-11	-31	-47	...	-20	-40	-46
65 ans et plus	...	-6	-27	-52	...	16	-38	-49

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2009.

compenser leurs faibles gains d'emploi. Cependant, même pour les travailleurs en couple, des écarts significatifs persistent entre les travailleurs temporaires et permanents même si l'on tient compte des gains de leur conjoint (Galarneau, 2005). L'écart demeurait le plus important pour les travailleurs occasionnels, et le plus faible pour les travailleurs à contrat.

Conclusion

En 2009, le travail temporaire représentait un emploi rémunéré sur huit. Les travailleurs temporaires se distinguent par leurs salaires en moyenne plus faibles que les employés permanents et par une couverture moindre par des régimes d'avantages sociaux. Même s'ils sont souvent considérés comme un tout, les tendances des postes temporaires de même que les enjeux qu'ils sous-tendent varient grandement selon le type d'emploi retenu.

En 2009, la moitié (52 %) des emplois temporaires étaient des postes à terme ou à contrat. Près d'un million de travailleurs détenaient ce type d'emploi. Depuis 1997, il a dominé la croissance du travail temporaire. L'emploi à contrat a augmenté de plus de 3 % entre 2005 et 2009, et ce, en dépit du repli global de l'emploi en 2008. Une portion importante des emplois à terme est détenue par des professionnels, donc une main-d'œuvre scolarisée et légèrement plus jeune que les travailleurs permanents. Ces emplois sont concentrés dans les industries du secteur public (santé, éducation et administration publique) qui ont été relativement peu touchées par le récent ralentissement économique.

L'emploi saisonnier représente un emploi temporaire sur cinq. De 2005 à 2009, il s'est replié de plus de 3 %, principalement en raison d'une baisse dans ses industries traditionnelles comme celles de la pêche et des forêts, du déclin général du secteur de la fabrication et d'un recul de l'emploi dans celui de l'hébergement et de la restauration. En 2009, le secteur de la construction demeurait l'industrie dominante de ce type d'emploi alors que le secteur primaire cédait sa deuxième place à l'industrie de l'information et de la culture. Les deux tiers des détenteurs d'emplois saisonniers sont

des hommes et les employés saisonniers sont un peu plus jeunes et moins scolarisés que les détenteurs d'emplois permanents. Près de quatre emplois saisonniers sur dix se trouvent hors des grands centres.

Les employés occupant un poste occasionnel se retrouvent principalement dans les industries du commerce de détail et de gros, des services d'éducation, des soins de santé et dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Ce type d'emploi a connu un déclin de plus de 10 % entre 2005 et 2009, les pertes ayant touché la plupart des secteurs. Près de la moitié (47 %) des employés occasionnels avaient moins de 25 ans et le quart d'entre eux étaient aux études.

Que l'emploi temporaire soit à un sommet ou près d'un creux, l'écart salarial moyen entre ces postes et les emplois permanents se maintient et il varie selon le type d'emploi temporaire détenu, étant généralement plus faible pour les travailleurs à contrat et plus élevé pour les travailleurs saisonniers. Une partie de l'écart est attribuable aux caractéristiques démographiques différentes des employés temporaires, comme leur plus jeune âge et leur plus faible scolarité. Après ajustement pour ces différences, l'écart oscillait entre 5 % et 21 % selon le sexe et le type d'emploi temporaire. La prise en compte des caractéristiques telles que la syndicalisation, le régime de travail et la taille de l'entreprise expliquait une partie additionnelle de l'écart (en particulier pour les employés occasionnels, l'écart salarial se comparant alors à celui des autres employés temporaires).

Sur une base hebdomadaire, l'écart salarial est plus prononcé, car les employés temporaires travaillent un nombre d'heures moindre. L'écart variait grandement selon le sexe et l'âge, étant plus faible pour les femmes et les personnes plus jeunes.

À la suite du repli global de l'emploi, le travail temporaire affichait encore, dans son ensemble, une tendance à la baisse. Seuls les emplois à contrat semblaient retrouver un peu de leur vitalité.

Notes

1. Sur une échelle de 1 à 10, où 10 signifie « très satisfait », environ 6 travailleurs permanents et temporaires sur 10 ont accordé un score de 8 et plus quand on leur a demandé leur niveau de satisfaction générale à l'égard de leur emploi.

2. L'accroissement de la proportion des emplois à contrat est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

3. Les professions liées à ces industries sont souvent détenues par des travailleurs à leur propre compte. Ces derniers sont cependant exclus de cette étude qui porte uniquement sur les employés rémunérés.

4. Avant janvier 2007, les emplois obtenus par le biais d'agences de placement temporaire constituaient une catégorie distincte d'emplois temporaires. Cette catégorie a été retirée de l'enquête en janvier 2007. Pour plus de détails, voir *Les agences de placement temporaire.*

5. Accroissement statistiquement significatif au seuil de 5 %.

6. Ce qui comprend l'agriculture, les mines et les forêts.

7. Ce qui comprend le secteur de la télévision, de la radio et d'Internet.

8. Une proportion importante des emplois saisonniers du secteur de la fabrication se retrouve dans l'industrie de l'agro-alimentaire (transformation de poisson par exemple).

9. Accroissement des parts statistiquement significatif au seuil de 5 %.

10. Les différences notées dans le texte sont toutes statistiquement significatives au seuil de 5 %.

11. Les différences notées dans le texte sont toutes statistiquement significatives au seuil de 5 %.

12. Baisse statistiquement significative au seuil de 5 %.

13. Voir Source des données et définitions.

Documents consultés

ABRAHAM, Katharine G., et Susan K. TAYLOR. 1996. « Firms' use of outside contractors: Theory and evidence », *Journal of Labor Economics,* vol. 14, n° 3, p. 394 à 424.

CAPPELLI, Peter, Laurie BASSI, Harry KATZ, David KNOKE, Paul OSTERMAN et Michael USEEM. 1997. *Change at work,* New York, Oxford University Press.

GALARNEAU, Diane. 2005. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 6, n° 1, janvier, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 18, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

HAMDANI, Daood. 1997. *Le secteur des services d'aide temporaire : rôle, structure et croissance,* n° 63F0002XPB au catalogue de Statistique Canada, Division des services des sciences et de la technologie, Ottawa, 24 p., « Série d'études analytiques », n° 10, http://www.statcan.gc.ca/pub/63f0002x/63f0002x1997010-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

HEISZ, Andrew. 2002. *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : Tendances et comparaisons avec les résultats américains,* n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, p. 4, « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 162, http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2002162-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

HOLMES, John. 1986. « The organization and locational structure of production subcontracting », *Production, Work, Territory: The Geographical Anatomy of Industrial Capitalism.* Allen J. Scott et Michael Storper éditeurs, Boston, Allen & Unwin, p. 80 à 106.

KALLEBERG, Arne L. 2000. « Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work », *Annual Review of Sociology,* vol. 26, p. 341 à 365, http://www.unc.edu/~arnekal/documents/ARS2000.paper.pdf (consulté le 21 octobre 2010).

KAPSALIS, Costa, et Pierre TOURIGNY. 2004. « Longitudinal aspects of Non-standard Employment », rapport préparé pour Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, Data Probe Economic Consulting Inc.

KRAHN, Harvey. 1995. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 7, n° 4, hiver, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 39 à 47, http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/2459-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

LEE, Dwight R. 1996. « Why is flexible employment increasing? », *Journal of Labour Resources,* vol. 17, n° 4, automne, p. 543 à 553.

MORISSETTE, René, et Anick JOHNSON. 2005. *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?,* n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 52 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 239, http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005239-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

MORISSETTE, René, et Garnett PICOT. 2005. *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans?,* n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 40 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 248, http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005248-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010)

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. 2002. « Prendre la mesure du travail temporaire », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE,* chapitre 3, Paris, p. 137 à 201, http://www.oecd.org/dataoecd/23/43/19147433.pdf (consulté le 21 octobre 2010).

PFEFFER, Jeffrey, et James N. BARON. 1988. « Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment », *Research in Organizational Behavior,* Larry L. Cummings et Barry M. Staw éditeurs, vol. 10, JAI Press Inc., p. 257 à 303.

SCHELLENBERG, Grant, et Christopher CLARK. 1996. *Temporary employment in Canada: Profiles, patterns and policy considerations,* Centre de statistiques internationales au Conseil canadien de développement social, Ottawa, 47 p.

SHARPE, Andrew, et Jeremy SMITH. 2005. « Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy Implications », *CSLS Research Report,* Ottawa, Centre for the Study of Living Standards, n° 2005-01, 51 p., http://www.csls.ca/reports/csls2005-01.pdf (consulté le 22 octobre 2010).

STATISTIQUE CANADA. 2010. *Services d'emploi 2008,* Bulletin de service, n° 63-252-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 18 p., http://www.statcan.gc.ca/pub/63-252-x/63-252-x2010001-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).

STATISTIQUE CANADA. 2005. Enquête sur la population active. Manuel de l'interviewer (non publié), EPA-100 ITAO, section 7.23I, Ottawa, 307 p.

USALCAS, Jeanine. 2010. « Revue du marché du travail en 2009 », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 11, n° 4, avril, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 15, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010104/pdf/11148-fra.pdf (consulté le 18 octobre 2010).